

Flash-info

Octobre 2014 | Volume 15, numéro 3

Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997

par Luc Cloutier-Villeneuve

Il ne fait aucun doute que le phénomène de l'emploi atypique demeure un sujet d'actualité puisqu'il fait ressortir différents arbitrages sur le marché du travail. Ainsi, le fait de travailler à temps partiel, d'avoir un emploi temporaire ou d'être travailleur autonome par exemple peut être vu pour certains comme la résultante d'une flexibilité du marché du travail répondant aux divers intérêts des travailleurs (travail-études, insertion professionnelle chez les jeunes, retraite-emploi, etc.) et des entreprises (Vultur et Trottier, 2010; Giandrea et coll., 2008; Crespo, 2004; Kalleberg, 2000; Desrochers, 2000). En outre, comme le suggèrent Kapsalis et Tourigny (2004), l'emploi atypique peut aussi être pour certaines personnes une façon d'intégrer le marché du travail. Mais, à l'opposé, ces formes d'emplois, lorsqu'elles ne sont pas choisies ou désirées, peuvent au contraire révéler un marché du travail qui ne correspond pas aux aspirations des travailleurs affectant notamment leur satisfaction au travail et leur santé (Dawson et Veliziotis, 2013; Quesnel et coll., 2010; Kawachi, 2008). Par ailleurs, bon nombre d'études font ressortir que les emplois dits « atypiques » par rapport aux emplois « typiques » offrent généralement de moins bonnes conditions de travail, une moindre protection sociale et des revenus plus faibles (Vosko, 2006; McGovern, Smeaton et Hill, 2004; Bernier et coll., 2003; Durocher, 2000). Ces emplois comporteraient ainsi davantage d'inconvénients reléguant les personnes qui les occupent dans la catégorie des « précaires » (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003). Toutefois, comme le rappelle D'Amours (2014 : 5), ce constat [...] « n'a toutefois pas de valeur universelle » puisque citant des études réalisées précisément dans le contexte européen, elle mentionne que [...] « les emplois atypiques ne sont pas nécessairement synonymes d'emplois précaires » étant donné qu'ils [...] « font l'objet de réglementations plus strictes et donnent notamment accès à la protection sociale ». Toujours selon D'Amours, il existe aussi une forte polarisation des conditions salariales à l'intérieur même de la catégorie des emplois atypiques démontrant l'hétérogénéité dans ce groupe dans le contexte nord-américain cette fois-ci. Mais peu importe le point de vue, il demeure pertinent de jeter périodiquement un regard sur l'évolution de ce phénomène. Ainsi, quelle importance celui-ci revêt-il dans le Québec d'aujourd'hui? Comment se caractérise-t-il et quelles sont les tendances sur le marché du travail québécois à cet égard depuis la fin des années 1990? C'est à ces questions que porte cet article en s'intéressant en particulier à l'occupation d'emplois atypiques chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus.

Également dans ce numéro :

Quelle est la rémunération d'un professionnel en droit dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus? 14

Bien qu'il n'existe pas une définition unique de l'emploi atypique, bon nombre d'études mettent généralement dans cette catégorie d'une part, les emplois salariés qui ne sont pas à temps plein et permanents, soit ceux

à temps partiel permanents et ceux à temps plein ou à temps partiel temporaires et, d'autre part, les emplois de travailleurs indépendants avec ou sans aide rémunérée (Kapsalis et Tourigny, 2004; Vosko, Zukewich et

À compter de ce numéro, le Bulletin flash-info sera accessible en version électronique uniquement. La version papier ne sera donc plus disponible. Ce virage électronique sera non seulement plus respectueux de l'environnement mais il permettra également d'avoir des articles de longueur variable sur divers sujets concernant le travail et la rémunération.

Visitez le site Web de l'ISQ, pour consulter le bulletin ou pour vous y abonner. Bonne lecture!

Cranford, 2003)¹. En retenant donc cette définition standard de l'emploi atypique, nous nous retrouvons avec une typologie mutuellement exclusive en cinq groupes comme le montre le tableau 1. Toutefois, d'autres études peuvent considérer le cumul d'emplois comme faisant partie de l'emploi atypique (définition élargie, voir Khran, 1995), mais cela inclut dans certains cas le fait que les personnes peuvent avoir comme emploi principal un emploi typique (temps plein permanent). Ajoutons cependant que les travailleurs en situation de cumul d'emplois, mais dont leur emploi principal (plus grand nombre d'heures) est à temps partiel ou encore temporaire (à temps plein ou à temps partiel), se retrouvent dans l'emploi atypique.

L'emploi atypique dans l'ensemble du marché du travail québécois

En 2013, le Québec compte plus de 4 millions d'emplois, dont près de 40 % sont de nature atypique selon la définition retenue plus haut (tableau 1). En nombre,

c'est plus de 1,5 million de personnes qui occupent un emploi non standard pour cette année contre 2,5 millions d'emplois typiques. La majorité des emplois atypiques (près du deux tiers) se retrouvent par ailleurs dans l'emploi salarié.

Plus particulièrement, trois travailleurs atypiques sur dix au Québec en 2013 le sont dans des emplois à temps partiel permanent. Pour cette année, environ 465 000 travailleurs se trouvaient dans cette catégorie d'emplois. En contrepartie, le temps plein temporaire est le cas d'environ 20 % de la main-d'œuvre atypique (316 000), alors que le travail à temps partiel temporaire touche un peu plus d'un travailleur atypique québécois sur dix. L'importance des travailleurs indépendants dans l'emploi atypique (près de 540 000 emplois) n'est pas négligeable, alors qu'environ le tiers d'entre eux se trouvent dans cette catégorie. Comme on peut le voir, ce sont ceux sans aide rémunérée qui représentent le contingent le plus important (374 000 emplois).

Ce portrait général de l'évolution et de la composition de l'emploi atypique porte sur les 15 ans et plus. Dans les sections qui suivent, l'analyse porte sur la population des travailleurs âgés de 25 ans et plus, soit celle qui est plus susceptible d'avoir un emploi comme activité principale (voir *Définitions, source et qualité des données*). En excluant les jeunes travailleurs âgés de 15-24 ans de l'analyse, on enlève une bonne part des étudiants en emploi qui la plupart du temps se retrouvent dans un emploi atypique en raison du fait que leur activité principale est d'être surtout aux études à temps plein. En conséquence, le lecteur remarquera, par rapport aux travailleurs de 15 ans et plus, que le taux d'emploi atypique chez les 25 ans et plus est inférieur d'environ 4 points de pourcentage et que la part de travailleurs indépendants sur l'ensemble de l'emploi atypique est supérieure d'environ 10 points.

Tableau 1
Emploi typique et atypique, Québec, 2013

Emploi total 4 032 200				
Emploi typique (emploi salarié permanent t. plein)				Emploi atypique (autre emploi)
2 519 000 (62,5 %)				1 513 300 (37,5 %)
Emploi salarié			Travailleur indépendant	
T. partiel temporaire	T. partiel permanent	T. plein temporaire	Sans aide rémunérée*	Avec aide rémunérée**
193 700 (12,8 %) ¹	465 200 (30,7 %) ¹	316 200 (20,9 %) ¹	374 400 (24,7 %) ¹	163 800 (10,8 %) ¹

1. En proportion de l'emploi atypique.

* Sans employé.

** Avec employé(s).

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

1. Dans son étude portant sur le travail atypique, le Conseil du statut de la femme (2000 : 27) définit, par opposition, l'emploi typique comme étant celui effectué par une seule personne contre un salaire où le salarié occupe un seul emploi s'effectuant dans les lieux indiqués par l'employeur. De plus, l'emploi typique est pourvu d'un contrat à durée indéterminée qui s'exerce à temps plein toute l'année avec un horaire hebdomadaire se situant entre 35 et 45 heures et auquel sont associés des régimes d'avantages sociaux. On précise qu'on se trouve en présence d'un travail atypique en l'absence de l'une ou l'autre des caractéristiques attribuées à l'emploi typique. Cette définition extensive de l'emploi typique/atypique n'est pas celle retenue dans notre article.

L'évolution générale de l'emploi atypique chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus

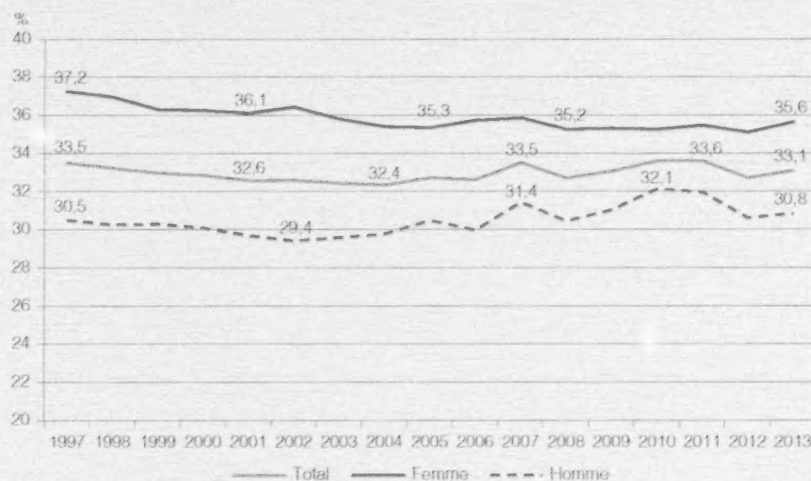
Quelle lecture peut-on faire de l'évolution de l'emploi atypique au Québec depuis le début de la série statistique de l'EPA qui permet de mesurer ce phénomène, soit 1997 (voir *Définitions, source et qualité des données*)? La figure 1 montre qu'il y a une certaine tendance à la baisse de la part de l'emploi atypique à la fin des années 1990 et au début des années 2000 chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus. Ainsi, celle-ci passe de 33,5 % en 1997 pour glisser à 32,4 % en 2004. Toutefois, par la suite, cette part fluctue pour finalement retrouver sensiblement le même niveau en fin de période qu'en début de période². Cette réduction de la présence de l'emploi atypique au début de la période observée s'observe surtout chez les femmes. Depuis 2004, elles affichent d'ailleurs une tendance à la stabilité de leur part d'emplois atypiques. Du côté des hommes, cette part fluctue pour finalement retrouver son niveau initial. Il reste que les femmes demeurent plus présentes dans l'emploi atypique, mais l'écart avec leurs homologues masculins se rétrécit, passant d'environ 7 points en 1997 à moins de 5 points en 2013.

Outre l'évolution générale du taux d'emploi atypique, y a-t-il plus d'emplois de ce type dans l'économie québécoise? Dans les faits, on note un accroissement du nombre d'emplois atypiques de plus de 225 000 entre 1997 et 2013 comme le présente la figure 2. On estime qu'il y aurait aujourd'hui 1 146 000 travailleurs âgés de 25 ans et plus qui occupent ce genre d'emplois au Québec contre un peu plus de 900 000, seize ans plus tôt. Toutefois, l'ajout net d'emplois typiques a été deux fois plus important, s'établissant à environ 500 000.

Par ailleurs, même si la part de l'emploi atypique demeure relativement stable dans le temps, il est fort utile de voir si la composition de ce dernier a changé au

Figure 1

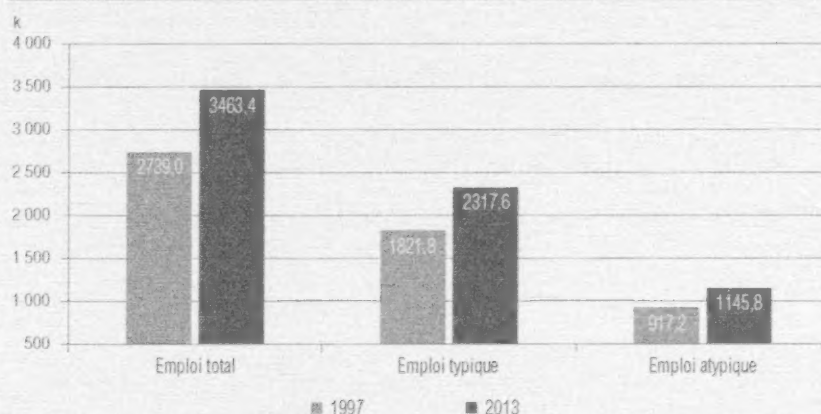
Part de l'emploi atypique chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Emploi typique et atypique chez les travailleurs âgés de 25 ans et plus, Québec, 1997 et 2013



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

fil du temps. L'emploi permanent à temps partiel ou encore l'emploi temporaire à temps plein est-il plus fréquent? Le travail indépendant sans aide rémunérée est-il la voie de plus en plus privilégiée par les travailleurs? Comment se conjugue et évolue par ailleurs la composition de

l'emploi atypique selon certaines caractéristiques de la main-d'œuvre, de l'emploi et du milieu de travail? Celle-ci a-t-elle changé pour autant? Toutes ces questions sont abordées dans les sections qui suivent.

2. Il convient de noter ici que l'emploi atypique (temps partiel et travail indépendant) a été en croissance avant 1997, particulièrement au cours des périodes 1976-1985 et 1991-1993 comme l'ont montré Matte, Baldino et Courchesne (1998 : 24). En 1995, ils estiment que le taux d'emploi atypique (en extrapolant la part d'emplois temporaires) se fixait à environ 36 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre (étudiants compris).

Des changements importants dans la composition de l'emploi atypique chez les hommes³

En 2011-2013, la catégorie d'emplois atypiques la plus fréquente se trouve chez les travailleurs indépendants sans aide (tableau 2). Trois travailleurs atypiques sur dix occupent un tel emploi. Environ le quart détient un emploi à temps partiel permanent et un peu moins travaille dans un emploi à temps plein, mais temporaire. Le temps partiel temporaire est la catégorie la moins représentée avec moins de 10 % des effectifs, tandis que la part des travailleurs indépendants qui engagent du personnel s'établit aux alentours de 15 %. Par ailleurs, les données indiquent des mouvements dans la composition de l'emploi atypique durant la période 1997-1999 à 2011-2013. Ainsi, la part de travailleurs indépendants avec aide rémunérée diminue d'environ 5 points, tandis que celle de l'emploi à temps plein temporaire s'accroît d'environ 4 points. Il semble donc que l'emploi atypique de nature plus entrepreneuriale soit moins fréquent chez les travailleurs.

Ce constat ressort particulièrement chez les hommes, puisque la proportion de travailleurs indépendants avec aide rémunérée chute d'environ 9 points durant la période pour s'établir à un peu plus de 20 %.

Il reste que les hommes sont au moins trois fois plus susceptibles de se trouver dans cette catégorie d'emplois atypiques que les femmes. Ces dernières font davantage l'expérience du travail indépendant en solo, alors qu'environ le quart d'entre elles s'y trouve en 2011-2013. L'emploi à temps plein temporaire gagne du terrain chez les femmes (près de 4 points), mais cela se fait surtout au détriment de l'emploi à temps partiel permanent. Ces dernières, lorsqu'elles occupent des emplois atypiques,

travaillent donc plus, mais dans des emplois moins durables. Les femmes se retrouvent toutefois davantage dans le temps partiel permanent que les hommes (36 % c. 11 %)⁴. En 2011-2013, tout comme en 2009-2011, l'emploi atypique chez les femmes demeure en grande partie concentré dans la catégorie « salariée » et chez les hommes dans la catégorie « travailleurs indépendants », mais l'écart entre les genres tend à s'amenuiser.

La situation des travailleurs atypiques de 55 ans et plus change

Les données inscrites au tableau 3 révèlent qu'il n'y pas de différences statistiques dans le taux d'emploi atypique chez les 25-54 ans. Ainsi, celui-ci se situe aux environs de 30 % en moyenne en 2011-2013. Par contre, celui des 55 ans et plus grimpe aux alentours de 45 %, mais reste relativement stable sur la période, malgré l'ajout net d'environ 178 000 emplois atypiques dans ce groupe entre 1997-1999 et 2011-2013. Cela contraste avec la situation des 45-54 ans où l'on note une baisse (d'environ 3 points) de leur taux d'emploi atypique.

Par ailleurs, la diminution de la part de travailleurs indépendants avec aide se fait fortement sentir chez les 55 ans et plus (10 points). En contrepartie, l'emploi à temps plein temporaire gagne du terrain, mais pas seulement chez les travailleurs plus âgés, puisque la part de ce type d'emplois s'accroît de près de 7 points chez les 30-44 ans et d'environ 5 points chez les 45-54 ans, témoignant d'un changement manifeste de la composition du travail atypique vers l'emploi salarié. Il convient de préciser par ailleurs que l'emploi temporaire, qu'il soit à temps partiel ou à temps plein, touche davantage les plus jeunes, révélant ainsi

leur insertion plus difficile sur le marché du travail. En 2011-2013, cinq jeunes sur dix âgés de 25-29 ans se trouvant dans un emploi atypique occupent un tel emploi contre un peu plus de trois travailleurs sur dix chez les 30-44 ans et un peu plus de deux travailleurs sur dix chez les 45 ans et plus.

Des différences selon le niveau d'études

Peu importe le niveau d'études, la part de travailleurs indépendants dans l'emploi atypique demeure importante, se situant à environ 45 % en 2011-2013, et se trouve principalement concentrée dans la catégorie « sans aide ». Si le travail indépendant, comme forme d'emplois atypiques, ne se distingue pas selon la scolarité obtenue, il en va autrement pour ce qui est des catégories d'emplois salariés. En effet, le tableau 3 montre que le temps partiel permanent est plus concentré chez les travailleurs n'ayant pas complété de formation universitaire, tandis que du côté des universitaires, il s'agit plutôt de l'emploi à temps plein temporaire. Par ailleurs, la baisse de la part de travailleurs indépendants avec aide se confirme dans les trois niveaux d'études, mais celle-ci apparaît plus forte chez les universitaires (environ 8 points). D'ailleurs, dans ce groupe, on note en contrepartie un accroissement presque du même ordre de la part d'emplois à temps plein temporaires. Enfin, même si le nombre de travailleurs atypiques chez les universitaires s'est accru de plus de 110 000 sur la période, cette augmentation ne semble pas s'être soldée par un accroissement du taux d'emploi atypique, compte tenu de la hausse deux fois plus forte du nombre d'emplois typiques dans ce groupe (donnée non présentée). Ce constat est d'ailleurs encore plus vrai dans le cas des travailleurs ayant fait des études postsecondaires.

3. Toutes les estimations qui sont présentées dans les tableaux qui suivent proviennent de moyennes sur trois ans et portent sur les travailleurs âgés de 25 ans et plus (voir Définitions, source et qualité des données).

4. Pour connaître la part d'emplois atypiques de chacune des catégories qui le compose sur l'ensemble de l'emploi, il suffit de multiplier cette part (exprimée en %) par le taux global d'emploi atypique. Par exemple, la part de l'emploi à temps partiel permanent chez les femmes se chiffre à 12,7 % de l'emploi total (0,36 multiplié par 35,4).

Tableau 2

Caractéristiques et évolution de l'emploi atypique selon le sexe, l'âge et le niveau d'études, travailleurs âgés de 25 ans et plus, Québec, données annuelles estimées sur une période de 3 ans (2011-2013)

	Emploi atypique	Taux	T. partiel temporaire	T. partiel permanent	T. plein temporaire	T. indép. (sans aide)	T. indép. (avec aide)
	k	% ¹	Répartition (% ²)				
Ensemble							
Estimation	1134,1	33,1	8,5	23,4	21,8	31,3	15,2
Variation ³	207,0 †	-0,1	0,7	-0,5	4,2 †	1,0	-5,4 †
Femmes							
Estimation	571,7	35,4	10,8	35,5	19,4	26,5	7,7
Variation ³	113,7 †	-1,4	-0,2	-3,7 †	3,7 †	1,7	-1,4
Hommes							
Estimation	562,4	31,1	6,0	11,0	24,1	36,1	22,7
Variation ³	93,3 †	0,8	1,6 †	2,1 †	4,7 †	0,5	-8,9 †
25 - 29 ans							
Estimation	132,0	32,4	14,4	24,5	37,2	19,0	4,9 *
Variation ³	21,5 †	1,2	1,4	-2,2	6,0	-1,8	-3,5 †
30 - 44 ans							
Estimation	386,8	29,2	7,6	21,2	25,9	31,4	13,9
Variation ³	-46,9 †	-1,8 †	-0,1	-2,6	6,6 †	1,9	-5,9 †
45 - 54 ans							
Estimation	299,0	30,0	6,0	22,8	18,5	32,6	20,1
Variation ³	54,1 †	-3,0 †	-0,5	-0,3	5,2 †	-0,3	-4,1
55 ans et plus							
Estimation	316,3	45,5	9,4	26,1	13,3	35,0	16,3
Variation ³	178,1 †	-0,9	3,3 †	2,7	4,5 †	-0,8	-9,7 †
Études secondaires ou moins							
Estimation	298,4	35,1	7,5	26,0	19,5	30,7	16,2
Variation ³	-33,4 †	2,3	0,5	2,3	3,1	-1,6	-4,4 †
Études postsecondaires							
Estimation	502,8	31,1	7,7	25,7	20,7	31,6	14,3
Variation ³	126,0 †	-0,7	0,6	0,1	2,5	1,5	-4,7 †
Diplôme universitaire							
Estimation	332,9	34,9	10,4	17,4	25,3	31,3	15,5
Variation ³	114,4 †	-1,8	0,5	-3,7	7,0 †	3,8	-7,6 †

1. En proportion de l'emploi total.

2. En proportion de l'emploi atypique. Les totaux ne correspondent pas nécessairement à la somme des parties, en raison de l'arrondissement des données.

3. Variation (moyenne 1997-1999) vs (moyenne 2011-2013).

* Coefficient de variation entre 15% et 25%; interpréter avec prudence.

† Variation significative au seuil de 5%.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Des réalités fortement contrastées selon le niveau de compétence

Lorsqu'on regarde les résultats concernant la composition de l'emploi atypique selon le niveau de compétence, on constate rapidement que les gestionnaires se différencient nettement des autres groupes (tableau 3). En effet, ces derniers se concentrent presque exclusivement dans le travail indépendant. Cela n'étonne guère puisque cette catégorie professionnelle est celle qui est la plus susceptible d'agir à son propre compte, et ce, en particulier en engageant du personnel. Près de 60 % des gestionnaires « atypiques » entrent ainsi dans la catégorie d'entrepreneur avec aide rémunérée. Par ailleurs, la part d'emplois atypiques chez les gestionnaires demeure l'une des plus fortes en 2011-2013, dépassant la barre des 40 %. Sur la période, on note également une hausse significative d'un peu plus de 15 000 du nombre de gestionnaires dits « atypiques ».

Du côté des professionnels, on observe aussi une augmentation, mais beaucoup plus importante du nombre d'emplois atypiques sur la période, soit d'environ 75 000. Toutefois, cela ne semble pas avoir pour effet d'augmenter la part de ce type d'emplois. On doit dire en revanche qu'il y a dans ce groupe de travailleurs des changements significatifs dans la composition de l'emploi atypique. Ainsi, on note une diminution de la part de travailleurs indépendants avec aide rémunérée (environ 7 points) concurremment à une hausse d'environ 6 points de la catégorie de travailleurs autonomes en solo. Mais d'autres changements significatifs chez les professionnels apparaissent aussi et traduisent un enjeu entre le temps de travail et la stabilité de l'emploi. Les résultats montrent à cet égard qu'il y a eu une hausse non négligeable de la part d'emplois à temps plein temporaires (8 points) concurremment à une baisse de 8 points d'emplois à temps partiel permanents chez les professionnels.

Chez les techniciens, on constate également une moindre importance du travail indépendant avec aide rémunérée sur la période, comparativement à une plus grande présence de l'emploi salarié temporaire à temps plein. Mais ce qui ressort surtout dans ce groupe de compétence, c'est qu'il affiche l'une des parts d'emplois atypiques les plus faibles en 2011-2013 (moins de 30 %), et celle-ci connaît même une baisse significative sur la période malgré l'ajout de plus de 50 000 emplois atypiques entre 1997-1999 et 2011-2013.

La durée de l'emploi influence les types d'emplois atypiques occupés

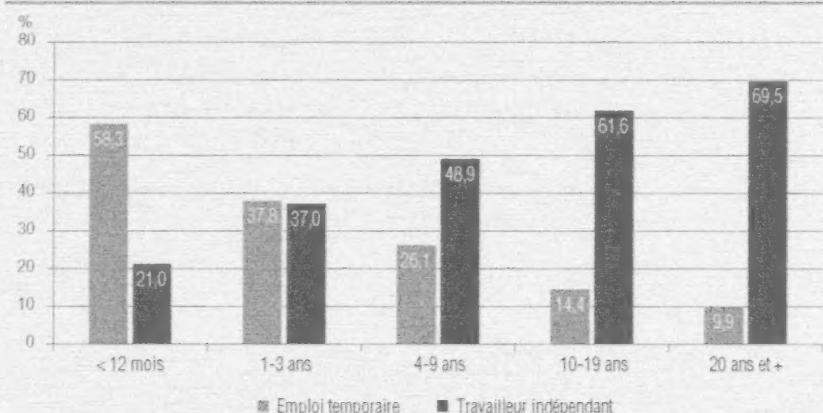
Généralement, l'emploi atypique touche davantage les travailleurs qui ont une plus faible durée d'emploi, étant confinés davantage dans les emplois temporaires ou à temps partiel. Les données du tableau 3 vont précisément dans ce sens, puisque c'est chez ceux ayant la plus faible durée d'emploi (moins de 12 mois) que l'on constate le plus fort taux d'emploi atypique, celui-ci se fixant aux alentours de 45 %. Ce taux chute à environ 30 %-35 % chez les travailleurs ayant une durée d'emploi plus élevée. Par ailleurs, l'occupation d'emplois tem-

poraires ou encore le fait d'être un travailleur autonome semblent liés à la durée d'emplois. En effet, la part d'emplois temporaires (temps partiel ou temps plein) chez les travailleurs atypiques se chiffre à près de 60 % chez ceux ayant la plus faible durée d'emploi et décline progressivement par la suite pour se fixer à environ 10 % chez les travailleurs ayant 20 ans ou plus de durée d'emplois. En revanche, ces derniers sont fortement concentrés dans le travail indépendant (près de 70 % d'entre eux), et ce taux diminue avec la durée d'emplois. Le fait d'avoir plus d'expérience permet davantage aux travailleurs atypiques d'avoir leur propre emploi.

Sur un autre plan, on constate sur la période que la moindre présence de travailleurs indépendants avec aide rémunérée déjà notée s'observe tout autant dans les tranches de durée d'emplois moindre (1 à 3 ans) que plus élevée. Toutefois, il n'est pas possible de déterminer si la baisse du côté des travailleurs atypiques ayant la plus forte durée d'emploi est statistiquement significative, mais la lecture tendancielle d'année en année (1997 à 2013, données non présentées) va dans le sens d'une réduction de la part de travailleurs autonomes avec aide.

Figure 3

Les travailleurs atypiques qui ont une forte durée d'emplois sont davantage susceptibles d'être à leur propre compte tandis que ceux affichant de faibles durées sont plus souvent confinés dans des emplois temporaires



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active 2013, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Tableau 3

Caractéristiques et évolution de l'emploi atypique selon le niveau de compétence et la durée de l'emploi, travailleurs âgés de 25 ans et plus, Québec, données annuelles estimées sur une période de 3 ans (2011-2013)

	Emploi atypique	Taux	T. partiel temporaire	T. partiel permanent	T. plein temporaire	T. indép. (sans aide)	T. indép. (avec aide)
	k	% ¹	Répartition (% ²)				
Gestionnaire							
Estimation	128,0	41,5	1,3**	2,9**	5,7*	31,7	58,4
Variation ³	17,3 [†]	4,1	0,4	-2,1	1,0	4,8	-4,1
Professionnel							
Estimation	277,5	37,3	11,1	16,7	24,1	36,2	11,8
Variation ³	74,1 [†]	-1,7	0,9	-8,1 [†]	8,1 [†]	5,6 [†]	-6,5 [†]
Technicien							
Estimation	322,5	28,3	5,9	20,1	23,7	36,6	13,6
Variation ³	55,2 [†]	-2,5 [†]	0,4	0,5	5,0 [†]	1,9	-7,8 [†]
Intermédiaire-élémentaire							
Estimation	406,1	33,0	10,9	36,9	23,6	23,5	5,1
Variation ³	60,3 [†]	1,8	0,7	4,3	1,9	-4,2 [†]	-2,7 [†]
Moins de 12 mois							
Estimation	212,4	46,0	16,7	20,7	41,6	17,4	3,6 [†]
Variation ³	7,8	-3,6	-0,2	1,9	1,2	-2,0	-0,8
De 1 à 3 ans							
Estimation	270,0	35,1	9,7	25,2	28,1	29,0	8,0
Variation ³	54,3 [†]	-1,8	1,7	1,8	9,4 [†]	-5,2 [†]	-7,7 [†]
De 4 à 9 ans							
Estimation	263,2	30,3	7,3	25,0	18,8	34,6	14,2
Variation ³	43,5 [†]	-1,9	1,4	-1,7	7,0 [†]	1,8	-8,5 [†]
De 10 à 19 ans							
Estimation	211,4	28,9	4,3	24,0	10,1	38,9	22,7
Variation ³	31,9 [†]	1,1	1,3	-2,9	4,3 [†]	6,4 [†]	-9,2 [†]
20 ans et plus							
Estimation	177,1	29,9	3,3*	20,6	6,6	37,3	32,2
Variation ³	69,5 [†]	6,9 [†]	2,1	-3,2	3,3 [†]	2,9	-5,0

1. En proportion de l'emploi total.

2. En proportion de l'emploi atypique. Les totaux ne correspondent pas nécessairement à la somme des parties, en raison de l'arrondissement des données.

3. Variation 1997-1999 vs 2011-2103.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

† Variation significative au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La composition de l'emploi atypique est très différente dans les emplois syndiqués et non syndiqués

Tout d'abord, il convient d'indiquer qu'il n'y a pas de différence dans le taux d'emploi atypique chez les travailleurs syndiqués et non syndiqués (tableau 4). Dans ces deux groupes, environ 20 % de la main-d'œuvre occupent un autre emploi que permanent à temps plein. Toutefois, on constate que la composition de l'emploi atypique n'est pas la même. En effet, les milieux non syndiqués offrent davantage d'emplois à temps partiel

permanents (environ un travailleur sur deux), alors que les emplois temporaires à temps plein sont plus répandus dans les milieux syndiqués (environ aussi un travailleur sur deux). Ce résultat peut apparaître étonnant, dans la mesure où les emplois moins durables (temporaires) sont souvent plus présents dans les milieux non syndiqués, tandis que ceux à durée indéterminée sont plus fréquemment le lot des milieux syndiqués. Dans ce dernier cas d'ailleurs, on remarque que la part d'emplois temporaires à temps plein s'accroît de façon notable durant la période, soit de près

de 10 points de pourcentage en même temps qu'une baisse relativement du même ordre du côté des emplois à temps partiel permanent. En parallèle, on assiste à une hausse significative de la part d'emplois atypiques chez les syndiqués (un peu plus de 2 points) à la faveur d'une croissance également significative du nombre d'emplois autres que permanents à temps plein de près de 70 000 entre 1997-1999 et 2011-2013. Il y a manifestement ici un changement dans la composition de l'emploi atypique chez les syndiqués qui fait ressortir l'enjeu du temps de travail et la stabilité de l'emploi.

Tableau 4

Caractéristiques et évolution de l'emploi atypique salarié selon la couverture syndicale, la taille de l'établissement et le secteur d'appartenance, travailleurs salariés âgés de 25 ans et plus, Québec, données annuelles estimées sur une période de 3 ans (2011-2013)

	Emploi atypique	Taux	T. partiel temporaire	T. partiel permanent	T. plein temporaire
	k	% ¹	Répartition (% ²)		
Couverts					
Estimation	257,0	20,9	15,5	37,6	46,8
Variation ³	68,3 [†]	2,5 [†]	-0,6	-8,6 [†]	9,2 [†]
Non couverts					
Estimation	350,6	21,0	16,0	48,0	36,0
Variation ³	83,1 [†]	0,4	0,5	-2,1	1,7
Moins de 20 employés					
Estimation	229,5	28,0	15,3	50,2	34,4
Variation ³	39,7 [†]	0,7	0,2	-3,7	3,5
Entre 20 et 99 employés					
Estimation	189,3	20,6	16,6	42,9	40,5
Variation ³	55,9 [†]	1,8	-0,1	-2,8	2,9
Entre 100 et 500 employés					
Estimation	104,4	15,9	13,7	36,6	49,7
Variation ³	26,3 [†]	1,7	-1,5	-7,8	9,3
Plus de 500 employés					
Estimation	84,5	16,9	17,7	35,9	46,4
Variation ³	29,6 [†]	1,7	1,5	-6,5	5,0
Secteur public					
Estimation	207,4	25,9	21,4	34,2	44,5
Variation ³	50,8 [†]	0,7	1,0	-9,6 [†]	8,6 [†]
Secteur privé					
Estimation	400,2	19,1	12,9	48,5	38,6
Variation ³	100,6 [†]	1,5	-0,4	-2,5	2,9

1. En proportion de l'emploi total salarié.

2. En proportion de l'emploi atypique salarié. Les totaux ne correspondent pas nécessairement à la somme des parties, en raison de l'arrondissement des données.

3. Variation 1997-1999 vs 2011-2013.

† Variation significative au seuil de 5 %.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

La taille d'établissement est un autre facteur de différenciation

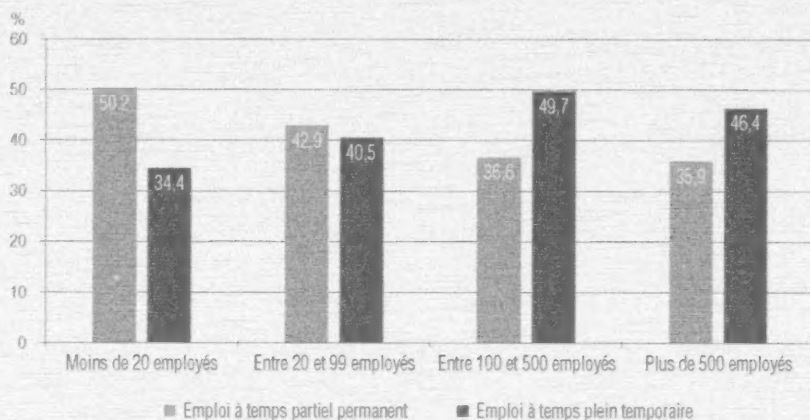
Dans la même perspective, on observe que l'emploi temporaire à temps plein semble être davantage le lot des travailleurs se trouvant dans les établissements de moyenne ou grande taille (100 employés et plus), alors que dans les plus petits établissements, c'est plutôt l'emploi permanent à temps partiel qui est plus présent. Encore là, ces milieux de travail se distinguent en regard de la stabilité de l'emploi et du temps de travail. Mais il reste que la part d'emplois atypiques salariés (toutes catégories confondues) demeure plus forte dans les plus petits établissements avec un taux avoisinant les 30 %, et cela se traduit aussi dans leur surreprésentation dans l'emploi atypique d'environ 10 points (donnée non présentée).

L'emploi temporaire plus caractéristique de l'emploi atypique dans le secteur public

Le caractère temporaire de la relation d'emplois semble se manifester plus fortement dans le secteur public, alors qu'environ les deux tiers des travailleurs atypiques salariés dans ce secteur n'ont pas de lien d'emplois durables. Ce taux baisse à environ 50 % dans le secteur privé où la moitié des travailleurs ont par contre un lien permanent d'emplois, mais à temps partiel. L'enjeu « temps de travail et stabilité de l'emploi » est encore présent ici. Le secteur public se distingue également pour ce qui est de l'importance relative de l'emploi atypique, alors que cette réalité touche environ 25 % de ses salariés contre un peu moins de 20 % dans le cas du privé. Toutefois, sur la période, on note un ajout significatif d'environ 50 000 emplois atypiques dans le secteur public, mais cela est deux fois moindre que dans le secteur privé. Si on rapporte cet accroissement dans le secteur public en fonction de son poids dans le total de l'emploi salarié, on constate

Figure 4

Les travailleurs atypiques qui sont dans des établissements de taille moyenne à élevée ont plus de chance d'avoir des emplois à temps plein temporaires alors que ceux se trouvant dans les plus petits établissements sont plus susceptibles d'être dans des emplois à temps partiel permanent.



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

cependant une contribution plus forte de ce secteur. Enfin, on assiste également à une recomposition de l'emploi atypique salarié dans le secteur public, alors que la part d'emplois à temps plein temporaires s'accroît concurrentement à une baisse du temps partiel permanent. Les variations sont significatives et importantes, se situant aux alentours de 9 à 10 points.

L'industrie des services d'enseignement se distingue

Le tableau 5 donne des résultats en fonction d'une sélection d'industries⁵ qui montrent des taux élevés et faibles d'emplois atypiques. Ainsi, plusieurs industries affichent une part d'emplois atypiques avoisinant les 40 % en 2011-2013. S'y retrouvent, la construction, les services professionnels, scientifiques et techniques, les services d'enseignement, les soins de santé et d'assistance sociale de même que l'hébergement et les services de restauration.

À l'opposé, deux industries se démarquent avec un taux d'emploi atypique particulièrement faible, soit la fabrication (12 %)

et les administrations publiques (16 %), alors que pour ce qui est du commerce et de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, le taux se situe aux environs de 30 %.

Ces données révèlent donc une importance très contrastée de l'emploi atypique dans les industries. Mais, outre ce constat, on voit aussi des différences marquées en ce qui a trait à sa composition. Ainsi, l'emploi à temps partiel temporaire est surtout une réalité vécue dans les services d'enseignement où environ le quart des travailleurs atypiques s'y trouvent. L'emploi à temps plein temporaire est aussi très présent dans cette industrie, tout comme dans celle de la fabrication (environ quatre travailleurs atypiques sur dix), mais ce sont dans les administrations publiques que cette catégorie d'emplois atypiques est la plus présente, alors qu'environ les deux tiers des travailleurs atypiques occupent un tel emploi.

Lorsqu'on regarde l'emploi à temps partiel, mais permanent, on constate que c'est dans l'industrie de l'hébergement

5. Afin d'avoir une lecture plus synthétique des industries, nous avons choisi de faire l'analyse de neuf d'entre elles qui comptent pour environ 75 % de l'emploi atypique en 2011-2013. Celles-ci couvrent à la fois les secteurs des biens et des services.

et des services de restauration qu'il est le plus présent (environ un travailleur sur deux). Il y a donc davantage d'emplois atypiques « durables » dans cette industrie, mais celle des soins de santé et de l'assistance sociale et celle du commerce affichent également une part non négligeable d'emplois de ce type (aux alentours de 40 %). Ces emplois se retrouvent donc autant dans les services commerciaux qu'aux personnes.

Enfin, le travail indépendant, avec ou sans aide, est intimement lié au type d'industrie et les emplois qui le composent puisqu'on le retrouve surtout dans la construction (près de 60 % des travailleurs atypiques), les services professionnels, scientifiques techniques (les trois quarts des travailleurs atypiques) de même que dans les services liés à la finance, les assurances, l'immobilier et la location (60 %).

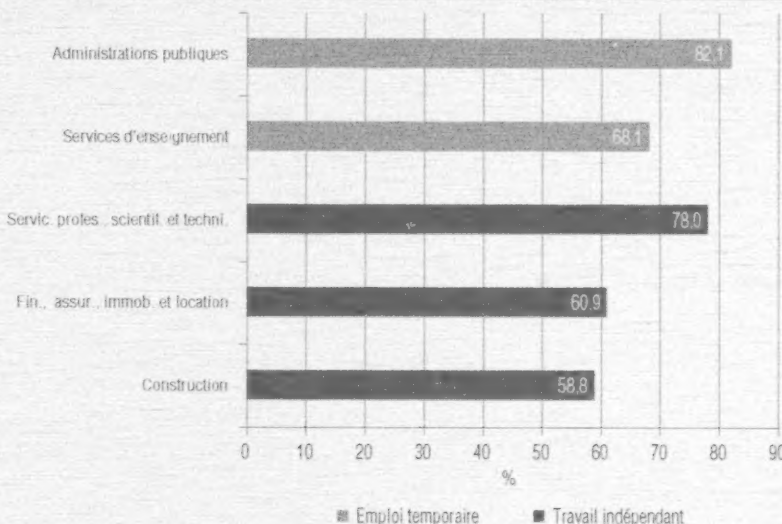
Par ailleurs, il convient de noter que les administrations publiques ainsi que les services d'enseignement se démarquent de toute autre industrie avec des parts d'emplois temporaires (temps partiel ou temps plein) élevée en 2011-2013, soit respectivement 82 % et 68 % des emplois atypiques. Toutefois, lorsqu'on ramène ces chiffres en fonction de l'emploi total, la situation est plus marquée dans les services d'enseignement où près de 30 % des emplois sont de nature temporaire, soit deux fois plus que dans les administrations publiques (donnée non présentée). Qu'en est-il maintenant de l'évolution de l'emploi atypique et de sa composition dans le temps ?

L'évolution de l'emploi atypique dans les industries

Tout d'abord, trois industries semblent se démarquer avec des baisses non négligeables de leur part d'emplois atypiques entre 1997-1999 et 2011-2013, se situant entre 6 et 10 points. Ainsi, les industries de la construction, des services professionnels, scientifiques et techniques de même que du commerce sont concernées. Ces baisses dans les deux premières industries apparaissent

Figure 5

L'atypie dans certaines industries est davantage concentrée dans l'emploi temporaire alors que pour d'autres, c'est le travail indépendant qui prédomine



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

d'autant plus significatives qu'il y a eu parallèlement des hausses dans l'emploi atypique, ce qui suggère, du côté de l'emploi typique (emploi à temps plein permanent), que les augmentations ont été encore plus fortes. Également, on doit noter la baisse de plus de 5 points de la part d'emplois atypiques dans les soins de santé et l'assistance sociale qui s'est faite concurremment à une hausse non négligeable et significative de plus de 50 000 emplois atypiques sur la période. Il y a donc eu dans cette industrie comme dans d'autres davantage d'emplois typiques (permanents à temps plein) qui se sont ajoutés au marché du travail. Parmi les industries retenues dans l'analyse, une seule industrie semble faire bande à part avec une hausse de sa part d'emplois atypiques de l'ordre de 6 points, soit les services d'enseignement. Sur la période, il s'est ajouté environ 35 000 emplois atypiques dans cette industrie, soit davantage que d'emplois typiques, portant le nombre à plus de 100 000 en 2011-2013.

Ces changements dans les services d'enseignement ne sont pas sans conséquence sur la composition de l'emploi atypique, alors que les données montrent

que la part d'emplois à temps plein temporaires dans cette industrie a augmenté de façon appréciable (16 points), pour s'établir aux environs de 40 %. En parallèle, on note une baisse marquée de plus de 18 points d'emplois à temps partiel permanent. Ces chiffres révèlent une modification de la composition de l'emploi atypique dans les services d'enseignement qui tend maintenant à offrir davantage d'emplois à temps plein, mais temporaires.

Sur un autre plan, la part de travailleurs indépendants avec aide rémunérée est par ailleurs en diminution dans plusieurs industries, ce qui va dans le sens des résultats présentés précédemment, mais on observe au tableau 6 que celle-ci touche surtout les services professionnels, scientifiques et techniques, avec une baisse de près de 10 points sur la période. Enfin, l'industrie du commerce semble offrir davantage d'emplois durables, mais à temps partiel, ce qui pourrait correspondre au désir des travailleurs qui s'y retrouvent, alors que le volume d'emplois atypiques ne semble pas avoir bougé durant la période étudiée.

Tableau 5

Caractéristiques et évolution de l'emploi atypique pour une sélection d'industries, travailleurs âgés de 25 ans et plus, Québec, données annuelles estimées sur une période de 3 ans (2011-2013)

	Emploi atypique	Taux	T. partiel temporaire	T. partiel permanent	T. plein temporaire	T. indép. (sans aide)	T. indép. (avec aide)
	k	% ¹	Répartition (%) ²				
Construction							
Estimation	97,1	44,8	2,2**	5,3*	33,7	33,3	25,5
Variation ³	34,5†	-9,5†	0,2	-0,7	3,4	0,0	-3,0
Fabrication							
Estimation	53,0	11,7	3,8**	20,6*	40,0	11,4*	24,3
Variation ³	-8,2	0,3	-0,3	7,3	8,0	-10,0†	-4,9
Commerce							
Estimation	129,6	28,2	7,7	34,6	11,2	20,8	25,6
Variation ³	1,3	-5,5†	2,0	7,6†	2,7	-5,5	-6,8
Finance, assurances, immobilier et location							
Estimation	56,0	27,1	4,6**	21,8	12,7*	47,5	13,4*
Variation ³	7,0	-2,4	-1,1	-6,9	-0,1	11,5	-3,4
Services professionnels, scientifiques et techniques							
Estimation	112,5	40,1	2,6**	8,9	10,5	58,7	19,3
Variation ³	34,3†	-8,3†	0,7	0,4	4,4	3,7	-9,2†
Services d'enseignement							
Estimation	109,8	41,1	28,2	23,1	39,9	7,9*	0,9**
Variation ³	35,0†	6,0†	1,2	-18,5†	16,0†	2,0	-0,7
Soins de santé et assistance sociale							
Estimation	187,0	38,4	8,9	39,3	14,3	29,3	8,3
Variation ³	52,2†	-5,4†	-1,3	-1,3	0,9	6,2	-4,5†
Hébergement et services de restauration							
Estimation	60,9	43,0	8,9*	48,4	10,9*	7,7*	24,1
Variation ³	5,0	-0,9	-0,9	5,8	0,5	-1,0	-4,4
Administrations publiques							
Estimation	34,3	15,8	14,5*	17,9*	67,6	0,0	0,0
Variation ³	1,8	-1,7	2,1	-7,1	5,6	-0,3	-0,4

1. En proportion de l'emploi total salarié.

2. En proportion de l'emploi atypique. Les totaux ne correspondent pas nécessairement à la somme des parties, en raison de l'arrondissement des données.

3. Variation 1997-1999 vs 2011-2103.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

† Variation significative au seuil de 5 %.

Source: Statistique Canada, *Enquête sur la population active 2013*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En résumé

Cet article avait pour objectif de tracer un portrait de la situation de l'emploi atypique au Québec d'hier à aujourd'hui et de voir si on observe des changements dans sa composition. Suivant les nombreux travaux réalisés sur le sujet, nous avons considéré comme étant « atypique » tous les emplois autres que ceux à temps plein et permanents. Nous avons fait l'analyse de la situation des travailleurs âgés de 25 ans et plus, soit ceux qui ont davantage comme activité principale le fait d'être en emploi.

Les résultats généraux ont révélé que le taux d'emploi atypique suit une certaine tendance à la baisse depuis la fin des années 1990 et le début des années 2000, et qu'il semble relativement se stabiliser par la suite. Plus particulièrement, il s'est créé au net deux fois plus d'emplois typiques que d'emplois atypiques au Québec au cours des quelque 15 dernières années. Toutefois, la hausse constatée du côté des emplois atypiques a été importante, soit de l'ordre de plus de 200 000 au cours de la période 1997-1999 à 2011-2013. En particulier, les femmes, les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les diplômés de niveaux post-secondaire et universitaire de même que l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale ont contribué à cette croissance.

En parallèle à cet ajout net d'emplois atypiques, on a constaté des changements dans la composition avec une baisse de la part de travailleurs indépendants avec aide concurremment à une augmentation de la part d'emplois salariés à temps plein temporaires. On note une moindre présence des travailleurs indépendants ayant du personnel surtout chez les hommes, les travailleurs âgés de 55 ans et plus, les universitaires, les professionnels et les techniciens, de même que dans l'industrie des services professionnels, scientifiques et techniques. De son côté, la croissance de l'emploi temporaire à temps plein s'est surtout produite chez les 30-54 ans, les diplômés universitaires, les professionnels, les travailleurs ayant une durée d'emplois d'une à neuf années, dans

les milieux syndiqués, dans le secteur public et en particulier dans les services d'enseignement. Dans cette industrie, il semble y avoir une recomposition de l'emploi atypique, du temps partiel permanent vers le temps plein temporaire. Le travail indépendant en solo a également pris davantage d'importance comme forme d'emplois atypiques chez les professionnels et chez les travailleurs ayant une durée d'emplois assez élevée (10-19 ans).

Enfin, quatre industries se démarquent avec des réductions non négligeables (entre 5 et 10 points) de leur taux d'emploi atypique. La construction, les services professionnels, scientifiques et techniques, le commerce ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale

affichent un tel bilan. Du côté des services d'enseignement, une tendance à la hausse est au contraire observée avec un taux d'emploi atypique d'environ 40 % en 2011-2013, soit l'un des plus élevés sur le marché du travail québécois. La construction, les services professionnels, scientifiques et techniques, de même que l'hébergement et les services de restauration affichent également des taux d'emploi atypique élevés, dépassant les 40 %.

En somme, ces résultats démontrent que l'emploi atypique sur le marché du travail est toujours important, mais que les réalités et les tendances à cet égard demeurent très variées lorsque l'on considère les caractéristiques des travailleurs, des emplois et des milieux de travail.

Documents consultés

- CLOUTIER-VILLENEUVE, L., et A. GRENIER (2013). *Marché du travail et qualité de l'emploi: un regard inédit sur la situation dans les régions du Québec*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 71 p.
- CRESPO, S. (2004). « Les nouveaux parcours de fins de carrière », *Retraite et société*, n° 42, p. 65-85.
- D'AMOURS, M. (2014). *La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés, traducteurs, journalistes et avocats*, Presses de l'Université du Québec, Québec, 270 p.
- DAWSON, C., et M. VELIZIOTIS, (2013). *Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being*, Economics Working Paper Series, Bristol, 28 p.
- DESROCHERS, L. (2000). *Travailler autrement: pour le meilleur ou pour le pire? – Les femmes et le travail atypique*, Conseil du statut de la femme, Québec, 213 p.
- GIANDREA, M.D., K. E. CAHILL et J. F. QUINN (2008). *Self-employment as a step in the retirement process*, The Center of Aging & Work, Issue Brief 15, September, Boston, 10 p.
- KALLEBERG, A.L. (2000). "Nonstandard Employment Relations Part-time, Temporary and Contract Work", *Annual Review of Sociology*, vol. 26, p. 341-365.
- KAPSALIS, C., et P. TOURIGNY (2004). « La durée de l'emploi atypique », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 12, p. 5-14.
- KAWACHI, I. (2008). "Globalization and Workers' Health", *Industrial Health*, vol. 46, p. 421-423.
- KHRAN, H. (1995). « Accroissement des régimes de travail atypiques », *L'emploi et le revenu en perspective*, au Catalogue 75-001F, Statistique Canada, Ottawa, p. 39-47.

- McGOVERN, P., D. SMEATON et S. HILLOVERN (2004). "Bad Jobs in Britain : Nonstandard Employment and Job Quality", *Work and Occupations*, vol. 31, p. 225-249.
- QUESNEL-VALLÉE, A., S. DEHANEY et A. CIAMPI (2010). "A. Temporary work and depressive symptoms : A propensity score analysis", *Social Science and Medicine*, vol. 70, no 12, p. 1982-1987.
- VOSKO, L. F. (2006). "Precarious by choice? Gender and self-employment", dans L.F. Vosko (dir), *Precarious Employment, Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill et Queen's Press, p. 67-89.
- VOSKO, L.F., N. ZUKEWICH et C. CRANFORD (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 4, n° 10, p. 40-51.
- VULTUR, M., et Claude TROTTIER (2010). « Les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes québécois diplômés de l'école secondaire », dans *Les jeunes au travail, regards croisés France-Québec*, sous la direction de Christian Papi-not et Mircea Vultur, Presses de l'Université Laval, chapitre 10, p. 256-277.

Définitions, source et qualité des données

Emploi atypique et typique

Dans cet article, l'emploi atypique correspond aux emplois salariés à temps partiel (moins de 30 heures par semaine dans l'emploi principal) et qui sont temporaires ou permanents, aux emplois à temps plein temporaires (30 heures ou plus par semaine dans l'emploi principal) de même qu'aux emplois de travailleurs autonomes (avec ou sans aide rémunérée). Le taux d'emploi atypique mesure la proportion d'emplois atypiques sur l'ensemble de l'emploi.

L'emploi typique regroupe les emplois salariés permanents à temps plein.

Population retenue

La population retenue dans l'analyse de l'emploi atypique est celle âgée de 25 ans et plus occupant un emploi (emploi principal) durant la semaine de référence et qui habitait le Québec au moment de l'enquête. Le choix de prendre cette population se justifie par le fait qu'elle est plus susceptible d'avoir un emploi comme activité principale contrairement aux personnes âgées de 15-24 ans qui sont davantage aux études à temps plein. Les personnes absentes temporairement de leur emploi pour diverses raisons (congés, vacances, maladie, soins à donner aux enfants, etc.) durant la semaine de référence font partie de la population en emploi.

Source et qualité des données

L'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada est utilisée pour la mesure de l'emploi atypique. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs.

Les données analysées dans cet article débutent en 1997, soit la première année où des renseignements sur le statut d'emplois (permanent et temporaire) sont disponibles, et permettent d'avoir une mesure globale de l'emploi atypique.

Les estimations ont été effectuées à partir des fichiers de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'EPA. Afin d'améliorer la qualité des données estimées, des moyennes sur trois ans ont été produites. Cette démarche permet de réduire de façon appréciable les coefficients de variation (CV). Des CV approximatifs ont été produits à partir du modèle élaboré par Statistique Canada dans son *Guide de l'Enquête sur la population active* (tableau 7.2). Comme recommandé dans ce guide, les CV portant sur des proportions ont été calculés en additionnant les CV du numérateur et du dénominateur. L'approche utilisée étant conservatrice, les CV calculés tendent toujours à être surestimés. De plus, des intervalles de confiance pour les résultats portant sur l'emploi atypique ont été produits. Pour connaître la méthode utilisée, voir Cloutier et Grenier (2013 : 68-71). À moins d'indication contraire, tous les écarts et variations observés sont significatifs au seuil de 5 % et sont basés sur la comparaison des intervalles de confiance (bornes inférieure et supérieure).

Quelle est la rémunération d'un professionnel en droit dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus ?

par Nadège Jean

Selon les informations du marché du travail (IMT) d'Emploi-Québec, 23 000 personnes, dont la moitié sont des femmes, exerçaient un emploi de professionnel en droit en 2013. Ces travailleurs regroupent les avocats, les procureurs, les greffiers, les notaires et les stagiaires comme le définit le groupe de base 4112 de la *Classification nationale des professions* 2011, système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Ils travaillent dans des pratiques privées (cabinet d'avocats ou de notaires), des services de contentieux de grandes entreprises publiques et privées ou sont des travailleurs autonomes; les avocats et les notaires salariés constituent 50,9 % de la profession, alors que ceux à leur compte regroupent 49,1 % des travailleurs. Cet article porte sur la rémunération des avocats et des notaires salariés dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec.

Regard sur la profession des avocats et des notaires « salariés » au Québec

Dans l'ensemble du Québec, environ 11 700 salariés exercent le droit en pratique privée ou dans un service juridique d'une entreprise publique ou privée, dont la grande majorité à temps plein (93 % de l'ensemble – donnée non présentée). Le salaire horaire médian est de 34,62 \$ comme indiqué au tableau 1. Lorsque les salaires des travailleurs sont répartis du plus bas au plus haut et divisés en cent groupes égaux, la rémunération des avocats et notaires au 10^e centile est de 16,86 \$ ou moins, alors qu'au 90^e centile, le salaire est de 58,74 \$ et plus. Ces données apportent un éclairage sur la rémunération des avocats et des notaires dans des postes d'entrée versus ceux plus expérimentés.

Parmi l'ensemble des travailleurs, 59 % sont des femmes et reçoivent un salaire médian de 30,22 \$ l'heure comparative-ment à 36,81 \$ chez les hommes. Chez les femmes, 10 % ont un salaire horaire inférieur ou égal à 15,38 \$, et 10 % de celles-ci sont rétribuées à 56,29 \$ ou plus. Chez les hommes, c'est respectivement 17,79 \$ et 62,50 \$ l'heure.

Le salaire d'un avocat ou d'un notaire peut-il varier selon la taille de l'entreprise? Les données de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) peuvent être mises à profit afin d'observer la situation des employés salariés dans les grandes entreprises.

Portrait des avocats et des notaires dans les entreprises québécoises de 200 employés et plus

L'ERG, une enquête scientifique, réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec, collige la rémunération globale des employés travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus et dans les municipalités de 25 000 habitants et plus¹.

Les avocats et les notaires œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus se chiffrent à 2 790, soit 24 % de l'ensemble du Québec. Parmi les 2 790, 1 710 sont des femmes, ce qui représente un taux de 61,3 %, une proportion similaire à celle observée pour l'ensemble du Québec.

Les résultats sur la rémunération concernent les employés permanents à temps plein (30 heures et plus), qui sont au nombre de 2 590, dont moins de 15 % occupent des fonctions de notariat. Par ailleurs, les résultats présentent la réalité des avocats et des notaires travaillant

dans un service de contentieux d'une entreprise publique ou privée, ainsi que des avocats praticiens dans les administrations publiques. Des pratiques privées ont été échantillonnées, mais les avocats et les notaires œuvrant au sein de ces entreprises n'ont pas été retenus dans la collecte puisqu'ils ne répondaient pas au concept « d'employé » utilisé par l'ERG.

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus œuvrant au Québec, le salaire horaire médian des professionnels en droit est de 53,24 \$. De plus, 10 % des travailleurs ont un salaire de 36,17 \$ ou moins, alors que 10 % reçoivent un salaire de 66,35 \$ et plus. Les femmes ont un salaire médian plus bas que celui des hommes : c'est un désavantage salarial de 3,77 \$ l'heure.

Par contre, les salaires les plus faibles et les plus élevés gagnés par les femmes sont équivalents, sur le plan statistique, à ceux des hommes. Pour déterminer si une différence de rémunération entre deux ventilations étudiées est significative ou non, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, on considère que les données sont similaires sur le plan statistique.

Sur le plan de la taille des entreprises, les avocats et les notaires travaillant dans les entreprises de 1 000 employés et plus (54,54 \$/h – données non présentées) ont un salaire moyen plus élevé que leurs collègues travaillant dans les entreprises de 500 à 999 employés (47,36 \$/h – données non présentées) ainsi que de leurs homologues œuvrant dans les organisations de moindre taille (44,57 \$/h – données non présentées).

1. La population de l'ERG vise environ 870 entreprises et touche une population de 1 231 440 employés.

Tableau 1

Nombre et salaire d'avocats et de notaires salariés au Québec

Source	IMT				ERG				
Couverture	Ensemble des entreprises				Entreprises 200 employés et plus				
	Temps plein				Réguliers à temps plein				
Période de référence	2011-2013 ¹				2013				
	Employé	Salaire			Employé		Salaire		
		Médian ²	Centile ³		Ensemble	Régulier	Médian ²	Centile ³	
			10 ^e	90 ^e				10 ^e	90 ^e
	n	\$ / h			n		\$ / h		
Ensemble des emplois	11 700	34,62	16,86	58,74	2 790	2 590	53,24	36,17	66,35
Femme	6 900	30,22	15,38	56,59	1 710	1 580	53,21	36,30	66,33
Homme	4 800	36,81	17,79	62,50	1 050	980	56,98 ¹	36,17	67,19

1. Calculé en faisant la moyenne des trois dernières années disponibles, en raison de la variabilité des données statistiques.

2. Médian: valeur centrale qui partage l'ensemble de l'effectif en deux parts égales.

3. Centile: valeur correspondant à la limite inférieure du groupe (10^e centile) et à la limite supérieure (90^e centile).

Pour l'ERG, l'analyse des différences de rémunération est basée sur les intervalles de confiance ([†] écart significatif au seuil de 5%), tandis que de telles mesures de précision n'ont pas été calculées pour les résultats provenant de l'IMT.

Certaines entreprises n'ont pas fourni l'information selon le sexe. Il n'y a pas d'imputation des données manquantes de la variable sexe. Le taux de non-réponse partielle est de 1%.

Sources: Information sur le marché du travail d'Emploi-Québec;

Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2013*

Les prochaines sections de cet article présentent le portrait de la profession d'avocat et de notaire sur la base de la collecte 2013 de l'ERG, selon le secteur d'appartenance, le genre, le statut de syndicalisation et le niveau de complexité de l'emploi.

Salaire comparable selon le genre et le statut de syndicalisation, mais écart significatif pour la rémunération globale

Le tableau 2 montre les résultats selon deux éléments de rémunération, soit le salaire illustré à la fois sous la forme de moyenne, de médiane et du centile et la rémunération globale par heure travaillée². Les données sont ventilées selon le secteur d'appartenance (public/privé), le genre, le statut de syndicalisation et la taille de l'entreprise. Par ailleurs, les résultats examinent également les entreprises privées selon le sexe et la syndicalisation. Les principaux constats sont:

- Sur les 2 590 employés permanents à temps plein travaillant dans un service juridique, 730 sont dans le secteur privé, et 1 870 dans le secteur public³. Il n'y a pas de différence significative entre le salaire moyen des avocats et des notaires du secteur public et ceux du secteur privé, et ce, même si le nombre moyen d'années d'ancienneté chez l'employeur est plus élevé dans le secteur public (13,5 contre 7,9 ans dans le secteur privé – données non présentées). Par contre, la situation est différente lorsqu'il est question du salaire médian: le taux horaire observé dans le secteur public est supérieur de 6,84 \$ par heure de travail à celui dans le secteur privé. Si on compare la répartition des salaires les plus bas et les plus élevés des avocats et des notaires, ceux du bas de la distribution dans le secteur public gagnent un salaire supérieur à ceux du secteur privé de 4,35 \$ de l'heure.
- Dans l'ensemble des entreprises et celles du secteur privé, le genre n'a pas d'incidence sur la rémunération, sauf pour le salaire médian de l'ensemble des entreprises; un taux plus élevé de 3,77 \$/heure pour les hommes. Le statut de syndicalisation amène à des constats semblables, sauf pour le salaire médian (ensemble des salariés) et le 90^e centile (secteur privé). Par ailleurs, les syndiqués et ceux du secteur privé ont un nombre d'années chez leur employeur plus élevé que les non-syndiqués (ensemble et secteur privé) pour un salaire moyen comparable (donnée non présentée).
- Lorsque les heures de présence au travail et les avantages sociaux sont pris en compte, la rémunération globale par heure travaillée est plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé (82,04 \$/h contre 75,13 \$/h) ainsi que chez les syndiqués par rapport aux non-syndiqués.

2. Prend en compte, au numérateur, la rémunération annuelle (rémunération directe plus rémunération indirecte), et au dénominateur, les heures de présence au travail (heures régulières moins heures chômées payées).

3. Le secteur public comprend l'administration québécoise (la fonction publique québécoise, les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux), les administrations municipale (25 000 habitants et plus) et fédérale, les universités ainsi que les entreprises publiques de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises publiques locales.

(82,11\$/h contre 77,34\$/h). L'amélioration de la situation comparative du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux supérieurs et des heures de présence de travail moins nombreuses dans le secteur public et chez les syndiqués.

- La rémunération globale des hommes est supérieure à celle des femmes, mais elle est similaire lorsqu'on retient uniquement celle des entreprises privées. Il est important de souligner que les résultats sur la rémunération globale ne démontrent pas que les employeurs offrent des avantages sociaux différents selon le genre. Les politiques relatives aux avantages sociaux sont plutôt influencées par les conditions offertes par l'employeur à un regroupement d'employés occupant un poste ou un groupe de postes.

L'analyse des tableaux 1 et 2 montre, entre autres, ce que les employeurs d'entreprises de 200 employés et plus sont prêts à offrir à un avocat ou à un notaire qui sont en bas ou en haut de la courbe salariale. Par contre, elle ne permet pas de considérer les responsabilités et les exigences d'un emploi, élément important pour des fins de comparaison de rémunération. De quelle manière alors répartir les responsabilités tout en s'assurant de la comparabilité des emplois?

Pour tenir compte des tâches occupées par un employé, l'Institut utilise le panier d'emplois repères de l'ERG. Parmi ces emplois on retrouve ceux d'avocats et de notaires divisés en trois niveaux de complexité :

- Avocat et notaire de niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1). L'employé a terminé le stage, a obtenu le titre d'avocat ou de notaire et est membre en règle du Barreau ou de la Chambre des notaires;
- Avocat et notaire de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). L'expérience minimale généralement requise est de trois années;
- Avocat et notaire de niveau de chef d'équipe ou d'expert (niveau 3). Le chef d'équipe coordonne les travaux d'au moins trois avocats ou notaires. Quant à l'expert, il occupe un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance approfondie d'une discipline ou d'un domaine de travail. L'expérience minimale généralement requise est de huit années.

Tableau 2

Rémunération des avocats et des notaires dans les entreprises de 200 employés et plus, excluant les pratiques privées, selon différentes ventilations, au Québec, en 2013

	Salaire horaire				Rémunération globale par heure travaillée ³
	Moyen	Médian ¹	Centile ²		Moyenne
			10 ^e	90 ^e	
	\$ / h				
Ensemble	53,40	53,24	36,17	66,35	79,97
Privé	50,43	48,52	35,45	69,32	75,13
Public ⁴	54,55	55,36 [†]	39,80 [†]	66,35	82,04 [†]
Secteurs et genres					
Ensemble – Femme	52,20	53,21	36,30	66,33	77,88
Ensemble – Homme	55,12	56,98 [†]	36,16	67,19	83,01 [†]
Privé – Femme	49,40	48,40	35,46	69,32	72,30
Privé – Homme	51,02	46,13	34,01	72,42	78,16
Secteurs et syndicalisation					
Ensemble – Syndiqué	53,82	57,07	36,17	66,35	82,11 [†]
Ensemble – Non syndiqué	52,88	53,22	37,26	67,01	77,34
Privé – Syndiqué	X	X	35,12	69,32	77,81
Privé – Non syndiqué	52,41	50,84	35,17	71,80 [†]	74,18

1. Médian : valeur centrale qui partage l'ensemble de l'effectif en deux parts égales.

2. Centile : valeur correspondant à la limite inférieure du groupe (10^e centile) et à la limite supérieure (90^e centile).

3. Prend en compte, au numérateur, la rémunération annuelle moyenne (rémunération directe plus rémunération indirecte), et au dénominateur, les heures de présence au travail moyenne (heures régulières moins heures chômées payées).

4. Le secteur public comprend l'administration québécoise (la fonction publique québécoise, les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux), les administrations municipales (25 000 habitants et plus) et fédérale, les universités ainsi que les entreprises publiques de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises publiques locales.

† Écart significatif au seuil de 5%.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2013*.

Tous les emplois d'avocats et de notaires ne passent pas par le processus d'appariement des trois emplois repères. Un échantillon représentatif est tiré. De plus, tous les emplois sélectionnés pour l'appariement ne sont pas automatiquement appariés. En effet, une vérification rigoureuse de la description de l'emploi est effectuée afin de déterminer si l'on doit procéder à l'appariement. Par exemple, pour s'assurer de la comparabilité des emplois, les postes de greffiers, de procureurs (pour le compte de l'État) et les stagiaires ne sont pas appariés. À la fin du processus, 2010 (sur 2 590) employés permanents à temps plein ont été appariés aux emplois repères de professionnel en droit, soit 140 travailleurs au niveau 1, 1 310 au niveau 2 et 560 au niveau 3.

Une fois le processus d'appariement établi, les observations analysées aux tableaux 1 et 2 sont-elles différentes en tenant compte de la complexité de l'emploi?

Une différence significative de la rémunération globale est généralement constatée, quel que soit le niveau de complexité

Le tableau 3 présente l'information selon les trois niveaux de complexité, en tenant compte du secteur d'appartenance, du genre et de la syndicalisation (pas d'analyse pour le secteur privé, car les résultats pour l'effectif privé syndiqué sont confidentiels). Les principaux constats sont :

- Comme on peut s'y attendre, le salaire (moyen, médian et centile) et la rémunération globale de l'ensemble des employés et ceux du secteur privé de niveau 3 sont supérieurs à ceux constatés chez les professionnels de niveau 2 qui, eux, présentent un taux plus élevé à ceux du niveau 1. La seule exception concerne l'emploi d'avocat et de notaire de niveaux 1 et 2 du secteur privé.
- Les professionnels en droit du secteur public qui occupent un emploi d'entrée ont un salaire semblable à celui du secteur privé, alors que les emplois de fonctionnement autonome et de complexité supérieure (chef d'équipe/expert) présentent un taux plus élevé dans le secteur public. C'est également le cas pour le 10^e centile et le médian (pour le niveau 2). Lorsqu'on examine le haut de la distribution salariale, il est similaire au niveau 2, mais plus important dans le secteur privé au niveau 3; une différence de 11,74 \$ l'heure est constatée.
- Parmi les emplois de niveau 1, le salaire moyen et la distribution salariale des femmes sont plus faibles que ceux des hommes, mais le médian est équivalent. Au niveau 2, le salaire des femmes (tant pour l'ensemble que pour celles du secteur privé) est similaire à celui des hommes, sauf pour celles atteignant le haut de la pyramide salariale (ensemble des entreprises); elles sont moins bien rémunérées que les hommes pour un emploi comparable.

- Le niveau 3 montre une situation plus partagée. En effet, les hommes affichent un salaire moyen plus élevé que celui observé chez les femmes; par contre, le salaire médian est plus avantageux pour les femmes. Les hommes du bas de la distribution gagnent un salaire de 5,85 \$ l'heure plus élevé que celui des femmes, alors qu'au haut de la distribution, le salaire est semblable entre les genres. Dans les entreprises privées, le salaire selon tous les aspects analysés est comparable entre les genres, sauf le salaire moyen; les femmes ont un salaire inférieur à celui des hommes (6,25 \$/heure).
- Lorsque l'analyse est faite sous l'angle du statut de syndicalisation, le salaire moyen et le salaire médian des syndiqués de niveaux 1 et 3 sont supérieurs à ceux des non-syndiqués. C'est également le cas pour le 10^e centile au niveau 3 et le 90^e centile au niveau 1. Les syndiqués les mieux rémunérés du niveau 3 plafonnent à un taux horaire inférieur à celui des non-syndiqués. En ce qui a trait aux avocats et aux notaires de niveau 2, le fait qu'un individu soit syndiqué ou non n'influence pas le salaire horaire, sauf en ce qui concerne ceux en haut de la distribution salariale; un écart salarial à l'avantage des non syndiqués est constaté.
- Quel que soit le niveau de complexité, la rémunération globale est plus élevée chez les syndiqués et dans le secteur public (sauf au niveau 3). La situation plus avantageuse des syndiqués et ceux travaillant dans le secteur public s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses chez ces derniers. Selon le sexe, le taux est similaire pour les emplois de niveaux 2 et 3 dans l'ensemble des entreprises et celles du secteur privé. Par contre, au niveau 1, les hommes reçoivent une rémunération globale plus grande que celle des femmes.

Tableau 3

Rémunération des avocats et des notaires dans les entreprises de 200 employés et plus, excluant les pratiques privées, selon les niveaux de complexité de l'emploi, selon différentes ventilations, au Québec, en 2013

	Salaire horaire				Rémunération globale par heure travaillée
	Moyen	Médian	Centile		
			10 ^e	90 ^e	
Avocat et notaire de niveau 1					
Ensemble	37,97	37,82	31,08	43,63	58,34
Privé	36,75	X	X	X	54,87
Public	38,10	37,20	31,08	43,63	58,73 [†]
Secteurs et genres					
Ensemble – Femme	37,41	36,65	30,07	43,60	57,34
Ensemble – Homme	39,34 [†]	40,71	31,44 [†]	43,63 [†]	60,80 [†]
Privé – Femme	28,35	X	X	X	38,98
Privé – Homme	X	X	X	X	X
Secteurs et syndicalisation					
Ensemble – Syndiqué	38,37 [†]	38,77 [†]	31,08	43,63 [†]	59,39 [†]
Ensemble – Non syndiqué	33,63	31,32	X	38,61	47,93
Avocat et notaire de niveau 2					
Ensemble	50,18	50,98	36,17	60,81	75,88
Privé	44,56	40,52	34,43	60,62	67,97
Public	52,90 [†]	55,36 [†]	41,48 [†]	60,81	80,12 [†]
Secteurs et genres					
Ensemble – Femme	50,22	50,98	36,17	60,56	75,19
Ensemble – Homme	50,13	52,31	36,17	60,81 [†]	77,29
Privé – Femme	45,06	42,58	35,43	59,30	66,81
Privé – Homme	43,55	36,17	33,39	61,62	69,59
Secteurs et syndicalisation					
Ensemble – Syndiqué	50,57	53,12	36,17	60,75	77,97 [†]
Ensemble – Non syndiqué	49,25	49,23	35,88	63,83 [†]	71,18
Avocat et notaire de niveau 3					
Ensemble	64,92	66,35	53,97	69,32	96,84
Privé	64,68	66,44	49,38	78,97 [†]	94,73
Public	65,05 [†]	66,35	61,83 [†]	67,23	98,06
Secteurs et genres					
Ensemble – Femme	63,85	66,35 [†]	51,97	69,32	95,74
Ensemble – Homme	66,15 [†]	66,21	57,82 [†]	69,32	98,13
Privé – Femme	62,23	62,83	48,27	71,64	91,56
Privé – Homme	68,48 [†]	68,70	51,82	83,32	99,37
Secteurs et syndicalisation					
Ensemble – Syndiqué	66,17 [†]	66,35 [†]	66,35 [†]	67,24	98,90 [†]
Ensemble – Non syndiqué	62,60	62,41	47,92	79,50 [†]	93,32

1. Médian: valeur centrale qui partage l'ensemble de l'effectif en deux parts égales.

2. Centile: valeur correspondant à la limite inférieure du groupe (10^e centile) et à la limite supérieure (90^e centile).

3. Prend en compte, au numérateur, la rémunération annuelle (rémunération directe plus rémunération indirecte), et au dénominateur, les heures de présence au travail (heures régulières moins heures chômées payées).

4. Le secteur public comprend l'administration québécoise (la fonction publique québécoise, les réseaux publics de l'éducation et de la santé et des services sociaux), les administrations municipales (25 000 habitants et plus) et fédérale, les universités ainsi que les entreprises publiques de compétence fédérale au Québec, les entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) et les entreprises publiques locales.

† Écart significatif au seuil de 5 %

Source: Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2013*.

Conclusion

En somme, cet article illustre un écart salarial existant entre les avocats et les notaires travaillant dans les entreprises de moins de 200 employés et ceux des plus grandes entreprises en s'appuyant sur des données de l'IMT et de l'ERG. Par contre, l'analyse de la rémunération à l'intérieur des grandes entreprises en tenant compte du secteur d'appartenance, du genre et des caractéristiques de l'emploi telles que la syndicalisation et le niveau de responsabilités conduit à des constats plus partagés.

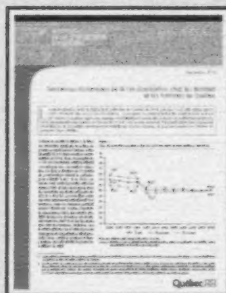
Les résultats montrent généralement que, dans les entreprises de 200 employés et plus, excluant les pratiques privées, les avocats et les notaires ont tendance à recevoir un salaire horaire, tant sous

la forme de la moyenne, de la médiane et du centile, similaire, qu'ils travaillent dans le secteur privé ou public, qu'ils occupent un poste syndiqué ou non ou qu'ils soient une femme ou un homme. Par contre, s'ils œuvrent dans une entreprise de 1000 employés et plus, le salaire horaire est plus avantageux que dans les entreprises de moindre taille.

Lorsque l'on tient compte du niveau de responsabilité de l'emploi, le salaire des avocats et des notaires d'un service de contentieux de niveau d'entrée et apprentissage, mais ayant le permis d'exercer, ne diffère pas sur le plan statistique, qu'ils œuvrent dans une entreprise publique ou privée. Les variables genre et statut de syndicalisation montrent pour la moitié des résultats un écart salarial à l'avantage des hommes et des syndiqués, l'autre

moitié ne présente plutôt aucune différence statistique. En ce qui concerne les avocats et les notaires appariés au poste de fonctionnement autonome, les résultats sur les salaires, sauf le 90^e centile, présentent un écart salarial à l'avantage du secteur public, mais une similitude salariale selon le genre et la syndicalisation est observée. Quant à ceux occupant un poste de chef d'équipe/expert, les constats sont plus partagés.

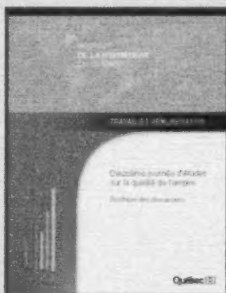
La rémunération globale par heure travaillée est plus élevée dans le secteur public, pour les hommes et les syndiqués, quel que soit le niveau de complexité de l'emploi. Lorsqu'on prend en compte seulement les entreprises privées, une similarité est plutôt constatée selon le genre et le statut de syndicalisation.



VIENT DE PARAÎTRE

Tendances historiques de la syndicalisation chez les femmes et les hommes au Québec

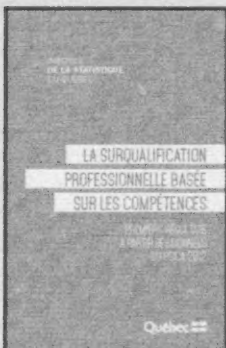
La syndicalisation est un thème qui revêt un intérêt tout particulier au Québec en 2014, puisque c'est cette année que le Code du travail fête ses 50 ans d'existence. À cet égard, la note de recherche tire profit de trois sources provenant d'enquêtes auprès des ménages de Statistique Canada afin de tracer un portrait des tendances de la syndicalisation au Québec de 1984 à 2012. Plus particulièrement, il présente l'évolution de la couverture syndicale chez les femmes et chez les hommes en fonction de groupes d'âge détaillés.



VIENT DE PARAÎTRE

Deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi 2014 – Synthèse des discussions

Ce document dresse un bilan de la deuxième journée d'études sur la qualité de l'emploi ayant eu lieu à Montréal les 23 et 24 avril 2014, en faisant ressortir les principales préoccupations relatives au phénomène de la surqualification professionnelle. Outre cette synthèse des discussions, les présentations des conférenciers ainsi que d'autres documents en lien avec cette deuxième journée d'études sont disponibles sur le site web de l'Institut.



VIENT DE PARAÎTRE

La surqualification professionnelle basée sur les compétences en littératie et en numératie

Cette brochure présente les premiers résultats sur la surqualification basée sur les compétences à partir des données du Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PEICA) de 2012. Dans un premier temps, les aspects méthodologiques de la mesure sont abordés. Par la suite une série de résultats accompagnés de faits saillants sont présentés. Les résultats portent sur sept variables de croisement, à savoir le statut aux études, le sexe, le groupe d'âge, le niveau d'études, le régime de travail, le statut d'emploi et le secteur d'appartenance.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Esther Frève, révision linguistique
Anne-Marie Roy, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2014
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation
personnelle est interdite sans l'autorisation
du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm